Open Universiteit

Gendergelijkheidsplan Open Universiteit

Gendergelijkheidsplan in het kader van Horizon Europe

14 oktober 2021

Ronald Janse, Oscar Spee, Suzan Becks, Bram Driessen, Sylvia Gerhards

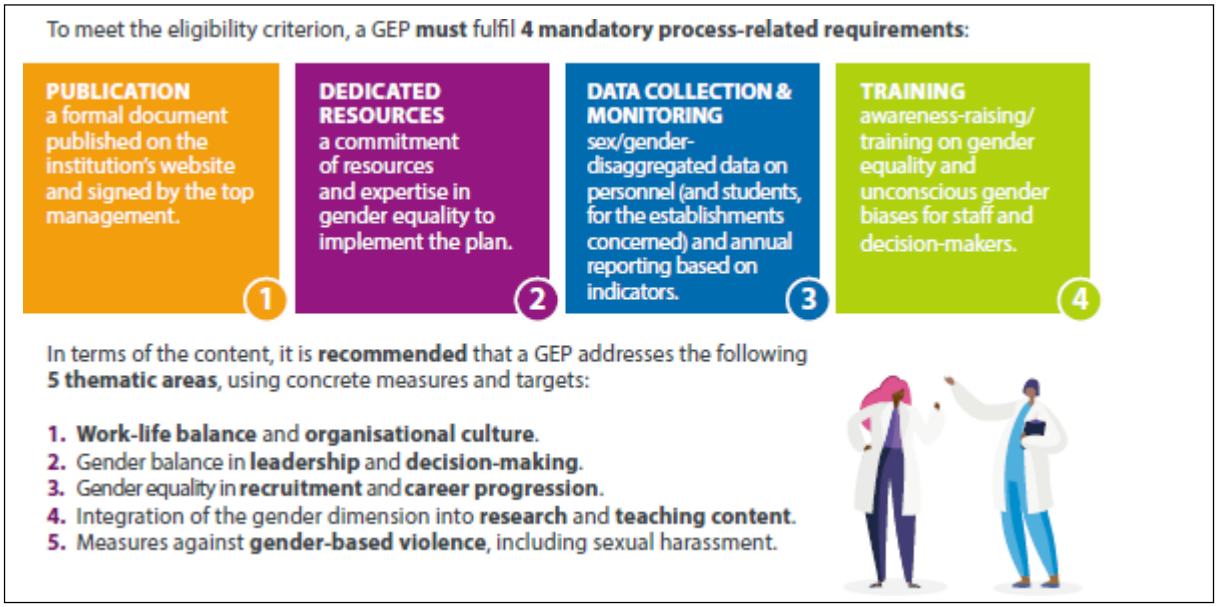
Inhoud

1 Aanleiding en context 3
1.1 Vereisten en aanbevelingen voor een GEP vanuit Horizon Europe 3
1.2 Inspiratie voor het GEP vanuit de nationale handreiking 3
1.3 Afstemming tussen het GEP en de strategie voor diversiteit en inclusie van de OU 3
1.4 Huidige vertegenwoordiging van vrouwen bij de OU 4
2 Advies aan het College van bestuur 5
3 Plaatsing GEP informatie op de website 6
3.1 Diversiteit en inclusie 6
3.2 Gendergelijkheidsplan 6
3.3 Brief 8
4 Bijlagen 8

1 Aanleiding en context

1.1 Vereisten en aanbevelingen voor een GEP vanuit Horizon Europe

Het Europese innovatie- en onderzoeksprogramma Horizon Europe stelt per 2022 een 'gender equality plan' (GEP) verplicht voor deelnemers, zoals onderzoeksorganisaties en hoger onderwijsinstellingen, bij een aanvraag voor onderzoeksfinanciering. Hiermee wil de Europese Commissie gendergelijkheid in onderzoeks- en innovatieprogramma's verder stimuleren. De Europese Commissie stelt 4 verplichte elementen aan het GEP (nl. publiek document, budget, dataverzameling & monitoring, training) en geeft daarnaast aanbevelingen voor 5 inhoudelijke thema's (zie figuur 1)



Figuur 1: Verplichte elementen en aanbevelingen voor het GEP vanuit de Europese Commissie

Het GEP wordt als 'eligibility' citerium verplicht voor deelname aan calls met een deadline in 2022. Bij een aanvraag dient door de instelling zelf via een online vragenlijst een verklaring afgelegd te worden over de 4 verplichte elementen en de 5 aanbevolen thema's voor het GEP. Hoewel het GEP nog niet vereist is voor aanvragen met een deadline in 2021, wordt deze vragenlijst ten behoeve van monitoring wel reeds afgenomen bij aanvragen uit 2021.

De Europese Commissie eist niet dat het GEP openbaar beschikbaar is op de website van de instelling. Wel dient op de openbare website tenminste een document, ondertekend door het topmanagement, gepubliceerd te worden dat het bestaan van een GEP (of verwante plan/strategie) bevestigt en de drie andere verplichte vereisten dekt.

1.2 Inspiratie voor het GEP vanuit de nationale handreiking

De Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een handreiking opgesteld voor een gendergelijkheidsplan. Deze handreiking biedt geen extra verplichtingen, maar wel inspiratie. De handreiking wijst in het bijzonder op een intersectionele aanpak, waarbij naast gender aandacht uitgaat naar de verwevenheid met andere sociale categorieën, zoals etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie en sociale klasse.

1.3 Afstemming tussen het GEP en de strategie voor diversiteit en inclusie van de OU

In het najaar 2021 wordt binnen de OU gewerkt aan een strategie voor diversiteit en inclusie, welke naar verwachting rond de jaarwisseling naar 2022 zal worden vastgesteld. Hierin wordt diversiteit in

bredere zin belicht: de verplichte elementen van het GEP alsook andere sociale categorieën (in lijn met de nationale handreiking) worden daarin opgenomen. De vaststelling van deze strategie zal allicht te laattijdig zijn voor deelname aan Horizon Europe. Gezien een GEP vereist wordt voor deelname van onze instelling aan Horizon Europe calls met een deadline in 2022, is de aanbeveling om in het najaar van 2021 alvast over een GEP te beschikken.

1.4 Huidige vertegenwoordiging van vrouwen bij de OU

Het percentage vrouwen in de OU personeelssamenstelling van WP en OBP in 2018, 2019 en 2020, opgedeeld in subcategorieën (WOPI-indeling), is weergegeven in onderstaande tabellen 1 t/m 4. Het overzicht laat zien dat bij het totale OBP sprake is van enige oververtegenwoordiging van vrouwen (aantal 62% / fte 57% in 2020) en bij het totale WP van nagenoeg een evenredige vertegenwoordiging (aantal 48%/ fte 47% in 2020). Voorts laten deze gegevens zien dat vrouwen met name ondervertegenwoordigd zijn in de ICT-functies (aantal 9% / fte 8% in 2020) en in de UHD functies (aantal 31% / fte 27% in 2020). Daarnaast is er een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de samenstelling van het CvB-MT bestaande uit WP en OBP-leden (huidige samenstelling van 2 vrouwen en 14 mannen). De RvT kent daarentegen een kleine oververtegenwoordiging van vrouwen (huidige samenstelling van 3 vrouwen en 2 mannen).

Tabel 1: Samenstelling OBP o.b.v. gender en aantal personeelsleden overeenkomstig WOPI-indeling (peildatum ultimo van het kalenderjaar)

		2018	2019	2020
		aantal	aantal	aantal
OBP-cat.	Omschrijving	%vrouw	%vrouw	%vrouw
OBPOO	Onderwijs- en onderzoeksondersteuning	65%	67%	71%
OBPAS	Administratieve en secretariele ondersteuning	79%	78%	77%
OBPFZ	OBP, facilitaire zaken	69%	67%	68%
OBPIC	ICT	12%	9%	9%
OBPMB	Management en bestuursondersteuning	32%	44%	50%
OBPPO	Personeel en Organisatie	63%	50%	60%
OBPPR	PR, Voorlichting en Communicatie	75%	71%	82%
OBPST	Studentgerichte ondersteuning	90%	90%	90%
Eindtotaal		58%	59%	62%

Tabel 2: Samenstelling OBP o.b.v. gender en aantal FTE overeenkomstig WOPI-indeling (peildatum ultimo van het kalenderjaar)

		2018	2019	2020
		FTE	FTE	FTE
OBP-cat.	Omschrijving	%vrouw	%vrouw	%vrouw
OBPOO	Onderwijs- en onderzoeksondersteuning	65%	65%	68%
OBPAS	Administratieve en secretariele ondersteuning	75%	73%	72%
OBPFZ	OBP, facilitaire zaken	62%	60%	62%
OBPIC	ICT	11%	9%	8%
OBPMB	Management en bestuursondersteuning	32%	44%	49%
OBPPO	Personeel en Organisatie	49%	36%	50%
OBPPR	PR, Voorlichting en Communicatie	71%	67%	78%
OBPST	Studentgerichte ondersteuning	89%	88%	90%
Eindtotaal		54%	55%	57%

Tabel 3: Samenstelling WP o.b.v. gender en aantal personeelsleden overeenkomstig WOPI-indeling (peildatum ultimo van het kalenderjaar)

		2018	2019	2020
		aantal	aantal	aantal
WP-cat.	Omschrijving	%vrouw	%vrouw	%vrouw
HGL	Hoogleraar	29%	33%	37%
UHD	Universitair hoofddocent	34%	34%	31%
UD	Universitair docent	53%	51%	50%
OVWP	Overig WP	46%	44%	49%
PROM	Promovendus	62%	68%	63%
Eindtotaal		47%	48%	48%

Tabel 4: Samenstelling WP o.b.v. gender en aantal FTE overeenkomstig WOPI-indeling (peildatum ultimo van het kalenderjaar)

		2018	2019	2020
		FTE	FTE	FTE
WP-cat.	Omschrijving	%vrouw	%vrouw	%vrouw
HGL	Hoogleraar	35%	40%	42%
UHD	Universitair hoofddocent	31%	32%	27%
UD	Universitair docent	50%	47%	47%
OVWP	Overig WP	43%	42%	45%
PROM	Promovendus	61%	67%	62%
Eindtotaal		46%	47%	47%

2 Advies aan het College van bestuur

Gelet op bovenstaande, **adviseren** wij aan het College van bestuur:

1) in het najaar 2021 een GEP vast te stellen en te publiceren op de openbare website.
2) dit GEP in eerste instantie te beperken tot enkel de verplichte onderdelen gesteld vanuit de Europese Commissie / Horizon Europe en – voor zover dekkend voor die vereisten – tot de reeds bestaande initiatieven die genomen worden binnen de OU.
3) het GEP de komende periode te verwerken binnen de omvattende strategie voor diversiteit en inclusie.
4) de aanbevelingen vanuit de Europese Commissie / Horizon Europe voor het GEP, de inspiratie vanuit de nationale handreiking voor het GEP, en eventuele vernieuwingen en bijstellingen in OU initiatieven ten aanzien van gender- en diversiteitsbeleid ter overweging en, waar aangewezen, verwerking op te nemen binnen de omvattende strategie voor diversiteit en inclusie welke in ontwikkeling is.
5) het GEP omwille van bovengenoemde relatie tot de strategie voor diversiteit en inclusie niet breed te bespreken binnen de geledingen van de OU, maar OU-brede input ten aanzien van diversiteit en inclusie (waaronder gendergelijkheid) te vergaren in het traject tot opstelling van de strategie voor diversiteit en inclusie.

Daartoe adviseren wij het College van bestuur te **besluiten** tot:

1) vaststelling van bijgaand gendergelijkheidsplan.
2) daarmee te besluiten tot invoering van volgende nieuwe initiatieven:
    a. het invoeren van een ‘ingroeiquotum’ van 30% in 2025 ten aanzien van de man/vrouw samenstelling van de top van het bestuur, bestaande uit het College van

bestuur en het managementteam van decanen, directeuren en afdelingshoofden van de Open Universiteit.

b. het invoeren van een verplichte rapportage over gendersamenstelling van het personeel in het jaarplan van elke organisatieonderdeel met ingang van 2022.

c. het invoeren van gendersamenstelling van het personeel als een vast onderdeel van de jaargesprekken gevoerd door het College van bestuur met alle faculteiten en diensten met ingang van 2022, met in het bijzonder aandacht voor de gendersamenstelling onder decanen, directeuren en hoofden, universitair hoofddocenten en bij IT-functies.

3) plaatsing van de informatie over het gendergelijkheidsplan op de openbare website.

Na besluitvorming over het gendergelijkheidsplan wordt een brief opgesteld waarin het CvB het bestaan van het gendergelijkheidsplan en de verplichte onderdelen bevestigt middels ondertekening. De ondertekende brief wordt geplaatst op de openbare website.

3 Plaatsing GEP informatie op de website

Ten behoeve van het gendergelijkheidsplan, adviseren wij volgende te publiceren op de website:

1. Beknopte algemene informatie over D&I opnemen op de websitepagina 'over ons' https://www.ou.nl/over-ons (subpagina 'Diversiteit & inclusie' onder 'Over ons'). Op die manier laat OU zien dat diversiteit en inclusie niet beperkt is tot enkel gendergelijkheid.
2. Binnen de algemene informatie over D&I een verwijzing opnemen naar het gendergelijkheidsplan, waarnaar doorgelinkt wordt (subpagina)
3. Binnen de informatie over het gendergelijkheidsplan een verwijzing opnemen naar de brief waarin het plan onderschreven wordt door het College van bestuur, waarnaar doorgelinkt wordt (subpagina)

Deze drie elementen zijn hieronder weergegeven. Met voorstel om deze informatie, onder voorbehoud van een redactieslag door woordvoering, over te nemen op de website.

3.1 Diversiteit en inclusie

De Open Universiteit is opgericht met de maatschappelijke opdracht om het Hoger onderwijs toegankelijker te maken. De missie is om, in lijn met het Nationaal actieplan voor diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (2020), een veilige leer- en werkomgeving te bieden, waarin iedereen zich thuis voelt en kan ontplooien en waar een diversiteit aan perspectieven gebruikt en overwogen wordt.

Gelet op Europese en nationale ontwikkelingen wordt de strategie voor diversiteit en inclusie in 2021 herijkt. In het kader van aanvraagvereisten voor onderzoeksfinanciering binnen het Europese innovatie- en onderzoeksprogramma Horizon Europe, heeft OU de initiatieven ten behoeve van gendergelijkheid in een eerste stap alvast samengebracht in een gendergelijkheidsplan (/LINK NAAR GEP TOEVOEGEN/).

3.2 Gendergelijkheidsplan

De Europese Commissie wil gendergelijkheid in onderzoek en innovatie verder stimuleren. Het Europese innovatie- en onderzoeksprogramma Horizon Europe stelt daarom per 2022 een 'gender equality plan' (GEP) verplicht voor onderzoeksorganisaties en hoger onderwijsinstellingen die deelnemen aan een aanvraag voor onderzoeksfinanciering.

Initiatieven van de Open universiteit

Het genderbeleid van de Open Universiteit is met name gericht op een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. In dit gendergelijkheidsplan zijn de initiatieven gebundeld die de Open Universiteit op dit vlak onderneemt.

De Open Universiteit werkt momenteel aan een omvattende strategie voor diversiteit en inclusie die breder kijkt dan gendergelijkheid. Het gendergelijkheidsplan wordt onderschreven door het College van bestuur (/LINK NAAR BRIEF TOEVOEGEN/) en zal worden opgenomen en verder uitgewerkt in de omvattende strategie voor diversiteit en inclusie.

Inzet van middelen

Werkzaamheden op vlak van diversiteit en inclusie zijn ondergebracht bij diverse medewerkers verspreid over onze instelling. Diverse functionarissen besteden structureel aandacht specifiek aan het thema gendergelijkheid, met name de vertrouwenspersoon, de ombudspersoon en leden van de Kerngroep vrOUw (opgericht in 2010). De activiteiten van de Kerngroep vrOUw, gericht op het bevorderen van gendergelijkheid en het stimuleren van een informeel netwerk onder vrouwen, worden gefinancierd vanuit het College van bestuur.

Daarnaast richt de klankbordgroep diversiteit en inclusie (opgericht in 2021) zich op thema's in breder perspectief dan gendergelijkheid.

Om de bestaande inspanningen op vlak van diversiteit en inclusie te bundelen en verder te stroomlijnen, wordt in de strategie voor diversiteit en inclusie nadrukkelijk aandacht besteed aan een passende organisatiestructuur.

Dataverzameling en monitoring

Op basis van de huidige organisatiegegevens over gendersamenstelling, wordt gericht gemonitord op de vertegenwoordiging van vrouwen binnen de top van het bestuur, onder universitair hoofddocenten en bij IT-functies binnen de Open Universiteit.

Qua gendergelijkheid onder hoogleraren heeft de Open Universiteit al grote stappen gezet. Onze instelling heeft het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren van alle Nederlandse universiteiten. (In 2021 bedroeg dit 39.9%, tegenover het landelijk gemiddelde van 24.2%). Dit is het resultaat van beleid en maatregelen die sinds 2010 zijn genomen. De onderstaande initiatieven dragen bij aan het stimuleren en monitoren van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen hogere functies van de Open Universiteit.

- Oprichting van de Kerngroep vrOUw OU in 2010: deze kerngroep houdt zich bezig met het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies, zowel in het wetenschappelijk personeel als in het ondersteunend en beherend personeel.
- Aansluiting bij het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH): het LNVH heeft ten doel het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de universitaire gemeenschap en zet zich in voor een structurele en duurzame verbetering van de positie van vrouwen in de wetenschap. Het LNVH monitort de man-vrouw verdeling in de wetenschap en de percentages vrouwelijke wetenschappers en bestuurders aan de Nederlandse universiteiten, universitair medische centra en in andere wetenschappelijke organisaties. Jaarlijks worden de cijfers van de OU met de LNVH besproken. Vacatures voor decanen en hoogleraren worden door de OU verstuurd aan het LNVH ter verspreiding naar de leden van het netwerk.
- In de 'Procedure Benoemingen van Hoogleraren aan de Open Universiteit' wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan vrouwelijk talent. Eén van de maatregelen is dat

gestreefd wordt naar een gelijke verhouding van mannen en vrouwen in de Benoemingsadviescommissie (BAC).

De Open Universiteit streeft verder naar een evenredige vertegenwoordiging in de topfuncties van de instelling. De doelstelling voor 2027 is een vertegenwoordiging van 50% vrouwelijke hoogleraren en 50% vrouwen in de top van het bestuur bestaande uit het College van bestuur en het managementteam van decanen, directeuren en afdelingshoofden. Dit sluit aan bij het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling (2019, https://www.ser.nl/nl/Publicaties/diversiteit-in-de-top)'. Om dit te stimuleren en monitoren voor de top van het bestuur, wordt een 'ingroeiquotum' van 30% in 2025 ingesteld in lijn met het SER advies.

Om gendergelijkheid te stimuleren en monitoren in andere lagen van de organisatie, en in het bijzonder onder universitair hoofddocenten en IT-functies, rapporteren faculteiten en diensten vanaf 2022 in hun jaarplan over de gendersamenstelling van het personeel. Bovendien vormt de gendersamenstelling van het personeel een vast onderdeel van de jaargesprekken gevoerd door het College van bestuur met alle organisatieonderdelen. In deze gesprekken worden doelstellingen geformuleerd en geëvalueerd of deze doelstellingen worden behaald.

Training en capaciteitsopbouw

De OU wil een inclusieve werkomgeving bieden waarin alle (toekomstige) werknemers tot hun recht kunnen komen. Uitgangspunt is het optimaal gebruikmaken van de diversiteit van talenten op de arbeidsmarkt. Hiervoor worden verschillende maatregelen ingezet:

- Tijdens het leiderschapsprogramma voor vakgroepvoorzitters, hoofden en coördinatoren wordt aandacht besteed aan strategische personeelsplanning. HR adviseurs ondersteunen de faculteiten en diensten bij inclusieve werving en selectie. In de komende periode wordt een aanbod aan trainingen en instrumenten opgezet om vooroordelen in werkprocessen zoals werving en selectie en communicatie te voorkomen.
- Via diverse evenementen en workshops wordt het bewustzijn over diversiteit en inclusie vergroot. Een voorbeeld hiervan zijn de activiteiten die Kerngroep vrOUw jaarlijks organiseert. Ook het VSNU programma Erkennen en Waarderen draagt hieraan bij.
- Om kennis en ervaringen te delen en verder uit te bouwen, is het van belang dat werknemers van de OU aansluiting zoeken bij regionale en (inter)nationale netwerken op het gebied van diversiteit en inclusie.
- De OU voorziet in regelingen en faciliteiten waarmee gendergelijkheid in carrièremogelijkheden gestimuleerd worden. Bijvoorbeeld door regelingen en faciliteiten die de werk-privé balans kunnen optimaliseren (zwangerschaps-, bevallings- en geboorteverlof, ouderschapsregeling, een kolfruimte etc.) en een opvangsysteem voor signalering van ongewenste omgangsvormen (vertrouwenspersonen en ombudsfunctionaris).

3.3 Brief

Na besluitvorming over het gendergelijkheidsplan wordt een brief opgesteld waarin het CvB het bestaan van het gendergelijkheidsplan en de verplichte onderdelen bevestigt middels ondertekening.

4 Bijlagen

Nadere informatie over het GEP is toegevoegd in volgende bijlagen:

- Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (juni 2021). Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan.
- European Union (2021). Gender Equality Plans. An eligibility criterion for Horizon Europe.
- European Union (2021). Gender Equality Plans. Frequently Asked Questions.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (17 augustus 2021). Antwoord op schriftelijke vragen van het lid Van der Woude (VVD) over diversiteit in onderzoek.

BIJLAGE 1:
Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (juni 2021). Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan

Adviescommissie
Divers en **Inclusief**
Hoger Onderwijs
en Onderzoek

Inhoudsopgave

1. Introductie **3**

2. Richtlijnen van de Europese Commissie: verplichte en aanbevolen elementen van een gendergelijkheidsplan **4**

3. Een intersectionele aanpak **6**

4. Een integrale benadering van diversiteit en inclusie: aantallen, instituties en kennis **7**

5. Elementen van een gendergelijkheidsplan **9**
0. Organisatie 9
1. Aantallen 9
2. Instituties 10
3. Kennis 11

6. Overzicht van aandachtspunten, beschikbare informatie, best practices en voorbeelden **12**
0. Organisatie 12
1. Aantallen *(samenstelling van staf en studenten)* 13
2. Instituties *(structuur en cultuur)* *15*
3. Kennis *(inhoud van onderwijs en onderzoek)* *17*

7. Literatuur **19**

1. Introductie

De Europese Commissie stelt institutionele gendergelijkheidsplannen verplicht voor financiering vanuit Horizon Europe, het kaderprogramma voor onderzoek en innovatie. De voorwaarde is onderdeel van de plannen die Europese Commissie heeft opgesteld om gendergelijkheid actief te bevorderen (Gender Equality Strategy 2020-2025: Gender Equality in the European Research Area). Met ingang van 2022 moet elke juridische entiteit (overheidsinstantie, onderzoeks- of hogeronderwijsinstelling) beschikken over een gendergelijkheidsplan om in aanmerking te komen voor financiering vanuit Horizon Europe.

Deze handreiking is opgesteld in het licht van de nieuwe subsidievoorwaarde en biedt praktische informatie, aanknopingspunten, voorbeelden en *best practices* voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan. Het formuleren van genderbeleid kan een opstap zijn naar breder diversiteitsbeleid. Ook daarvoor biedt deze handreiking aanknopingspunten en inspiratie.

2. Richtlijnen van de Europese Commissie: verplichte en aanbevolen elementen van een gendergelijkheidsplan

De Europese Commissie heeft een aantal proces-gerelateerde eisen geformuleerd waaraan een gendergelijkheidsplan moet voldoen.

1. Openbaar document
- Het gendergelijkheidsplan is een formeel, openbaar document.
- Het plan is getekend door het topmanagement van de instelling.
- Het plan is beschikbaar op de website van de instelling.
- Het plan wordt binnen de instelling verspreid.

2. Middelen
- Er zijn middelen toegewezen voor posities of teams toegewijd aan gendergelijkheid.
- Voor anderen is tijd gereserveerd om te werken aan gendergelijkheid.

3. Dataverzameling en monitoring
- Data over geslacht of gender van staf en leiderschap is beschikbaar.
- Jaarlijkse evaluatie van en rapportering over de voortgang en resultaten.

4. Training en capaciteitsopbouw
- De gehele organisatie is betrokken.
- Aanpak van gender bias bij mensen en in beslissingen.
- Gezamenlijke actie op specifieke onderwerpen.

Daarnaast heeft de Europese Commissie een aantal aanbevolen aandachtsgebieden benoemd:

1. Balans tussen werk en privéleven en de cultuur binnen de organisatie.
2. Gendergelijkheid in leiderschap en besluitvorming.
3. Gendergelijkheid in werving en loopbaanontwikkeling.
4. Integreren van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek en onderwijs.
5. Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie.

Zie ook: Horizon Europe Eligibility Criterion Gender Equality Plans.

De Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Tool is een uitgebreide, Europese stap-voor-stap gids voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan.

Meer informatie over gendergelijkheid binnen de Europese Unie is beschikbaar op de website van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE).

3. Een intersectionele aanpak

Deze handreiking volgt allereerst de eisen en aanbevelingen van de Europese Commissie voor het bevorderen van gendergelijkheid binnen onderzoeks- en hogeronderwijs-instellingen. Gender is echter altijd gekoppeld aan andere sociale categorieën, zoals etniciteit, functiebeperking, leeftijd, seksuele oriëntatie en sociale klasse. Dit maakt een intersectionele aanpak noodzakelijk voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan. Intersectionaliteit gaat uit van het gegeven dat etniciteit, sociale klasse, seksuele oriëntatie en functiebeperking nauw met elkaar zijn verweven (Crenshaw, 1990) en dat er ook binnen de categorie 'gender' sprake is van diversiteit. Concreet betekent dit dat maatregelen die ontwikkeld en geïmplementeerd worden met het doel gendergelijkheid te bevorderen niet uitsluitend gericht moeten zijn op witte, heteroseksuele, cisvrouwen zonder beperking, uit de sociale middenklasse die een permanente positie hebben. Er moet oog zijn voor de grote diversiteit *binnen* de groep vrouwelijke academici. Bijzondere aandacht moet ook worden besteed aan gender non-binaire en transgender personen.

4. Een integrale benadering van diversiteit en inclusie: aantallen, instituties en kennis

We presenteren de aanknopingspunten voor een intersectioneel gendergelijkheidsplan aan de hand van een viertal aandachtsgebieden. Het startpunt is dat zowel het plan als de organisatie goed op orde moeten zijn om de inhoud van het plan te kunnen implementeren. De overige aandachtsgebieden betreffen de maatregelen die kunnen worden getroffen. Over het invoeren van effectieve maatregelen is veel geschreven; er bestaat geen simpele oplossing (Kalev, Dobbin & Kelly, 2006). De effectiviteit van maatregelen is sterk afhankelijk van de context en niet alle maatregelen lijken productief (Leslie, 2019). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat er een bundel van maatregelen moet worden getroffen om te komen tot gendergelijkheid binnen universiteiten (Buitendijk, Curry & Maes, 2019; Van den Brink, 2017). In deze handreiking delen we de bundel van voorgestelde maatregelen als volgt in:

0. Organisatie
maatregelen voor een goede infrastructuur (organisatie)

1. Aantallen
maatregelen die de genderdiversiteit vergroten (kwantitatieve vertegenwoordiging)

2. Instituties
maatregelen die de institutie (structuur en cultuur) gender inclusief maken

3. Kennis
maatregelen die gender meenemen in de productie van kennis en het ontwikkelen van het onderwijscurriculum

Een goede infrastructuur – voldoende middelen, heldere doelen en een plan van aanpak – vormen de basis voor de drie groepen maatregelen.
De eerste groep maatregelen richt zich op het vergroten van genderdiversiteit in aantallen: het verbeteren van de in- en doorstroom en het voorkomen van uitstroom van vrouwelijke wetenschappers. Ook het verbeteren van de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers behoort hiertoe.

De tweede groep maatregelen is gericht op het veranderen van culturele en structurele organisatieprocessen die genderongelijkheid produceren en in stand houden.
De derde groep maatregelen richt zich op het inclusief maken van kennisproductie en -disseminatie (onderzoek en onderwijs). Genderbeleid kan alleen effectief zijn wanneer deze drie paden tegelijk worden bewandeld: het vergroten van de diversiteit van studenten en staf zal niet succesvol zijn zonder herstructurering van instellingen en zonder rekening te houden met diversiteit in kennisproductie en het curriculum (Bonjour, Van den Brink & Taartmans, 2019; Schiebinger & Schraudner, 2011).

5. Elementen van een gendergelijkheidsplan

Een effectief gendergelijkheidsplan bevat maatregelen gericht op:

0. Organisatie

Allereerst moet de organisatie voor het genderbeleid goed op orde zijn. Dit betekent voldoende middelen (fte, budget) beschikbaar stellen en duidelijke doelen formuleren om een gendergelijkheidsplan op te stellen, bij te stellen en uit te (blijven) voeren. Een gendergelijkheidsplan kan worden opgesplitst in verschillende stappen of fasen (Ellemers et al., 2018). In de analysefase wordt genderspecifieke data verzameld; procedures, processen en praktijken worden kritisch geëvalueerd om genderongelijkheden- en vooroordelen in beeld te brengen. In de planningsfase worden de doelstellingen geformuleerd; er wordt besloten welke acties en maatregelen worden ingezet om de geïdentificeerde problemen te verhelpen. In deze fase worden ook de middelen en verantwoordelijkheden toegekend en worden afspraken gemaakt over de tijdlijn. In de implementatiefase worden activiteiten doorgevoerd en wordt actief gewerkt aan uitbreiding van het netwerk van belanghebbenden. Zij kunnen ook worden betrokken middels groepsmodelbouw (Lansu et al., 2020). Deze methode is erop gericht groepen te ondersteunen bij het nemen van beslissingen bij problemen waarvoor verschillende oplossingen mogelijk zijn en niet een oplossing de beste is. Doel is het vormgeven van een groepsproces waarin consensus wordt bereikt. Centraal staat daarbij betrokkenheid bij de besluitvorming van alle partijen, die mogelijk tegenstrijdige belangen hebben. Tot slot worden het proces en de voortgang in de monitoringsfase regelmatig geëvalueerd. De bevindingen uit het monitoringsproces maken het mogelijk om interventies aan te passen en te verbeteren, zodat optimale resultaten kunnen worden behaald.

1. Aantallen

Een gebrek aan genderdiversiteit in aantallen kan duiden op een gebrek aan inclusiviteit, vooral wanneer de aantallen een piramideconstructie laten zien (meer diversiteit op de lagere niveaus, minder diversiteit op de hoge niveaus). Het aantonen van de ‘lekkende pijplijn’ (Ysseldyk et al., 2019) of

het glazen plafond biedt aanknopingspunten voor gericht beleid. De cijfers op het gebied van gendergelijkheid worden jaarlijks gepubliceerd door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). De Adviescommissie Diversiteit en Inclusie Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO) beraadt zich op de mogelijkheden om ook andere sociale categorieën te onderzoeken. Maatregelen in deze categorie richten zich met name op het vergroten van genderdiversiteit in de verschillende wetenschapsgebieden en hiërarische lagen. Hierbij kan het gaan om het creëren van speciale posities voor vrouwelijke wetenschappers, maar ook om maatregelen gericht op het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwen in commissies, panels en externe communicatie. Een intersectionele aanpak vraagt dat er bij deze maatregelen ook oog is voor de diversiteit *binnen* de categorie 'gender.'

2. Instituties

Genderbalans in de wetenschappelijke rangen is niet voldoende om een inclusieve en veilige werkomgeving te creëren. Maatregelen om aantallen te veranderen zijn belangrijk, maar ineffectief wanneer niet ook aan de structuur en cultuur van de organisatie wordt gewerkt (Buitendijk et al., 2019; Täuber, 2020). Dan treedt het zogenaamde 'draaideur effect' in werking; het lukt wel om ondervertegenwoordigde groepen binnen te halen, maar niet om hen binnen te houden. Hiervoor moet worden gewerkt aan een inclusieve structuur en cultuur voor alle medewerkers.

- **Structuur.** Universitaire structuren kunnen leiden tot ongelijkheid tussen verschillende groepen. Onderzoek toont aan dat in Nederland mannelijke en vrouwelijke wetenschappers niet gelijk worden beloond (De Goede, Van Veelen & Derks, 2016). Er bestaan bovendien kleine, maar significante en stelselmatige verschillen tussen mannen en vrouwen in de verdeling van werktaken, beschikking over hulpbronnen en resultaat van onderhandeling over arbeidsvoorwaarden (van Veelen & Derks 2019). Het zijn kleine verschillen waarvan opeenstapeling over een gehele carrière kan leiden tot grote ongelijkheidsituaties. Andere aandachtspunten met betrekking tot structuur zijn een gebrek aan transparantie in werving en selectie; taakverdeling (oververtegenwoordiging van vrouwen in onderwijs en academische service); tijdelijke contracten (oververtegenwoordiging van vrouwen met tijdelijke contracten); inbeddingsgaranties; de fysieke omgeving (toegankelijkheid, representatie); mogelijkheden en werkelijk gebruik van zwangerschaps- en ouderschapsverlof.

- **Cultuur.** De academische wereld wordt – over het algemeen – gekenmerkt door een individuele, hiërarchische en competitieve cultuur. Dit kan leiden tot een '*chilly climate*' (Maranto & Griffin, 2011). Dit blijkt een voedingsgrond voor uitsluiting en/of isolatie van groepen, discriminatie en wangedrag (Naezer et al., 2019; Sian, 2019). Ook het beeld van 'de ideale wetenschapper' – wit, man, energiek en passievol, altijd beschikbaar, gezond en zonder zorgtaken – heeft niet bijgedragen aan een inclusieve cultuur met gelijke kansen voor verschillende groepen wetenschappers (Bleijenbergh et al. 2013; Herschberg et al., 2018; Van den Brink & Benschop, 2012). Studies tonen het bestaan van impliciete bias aan in zowel onderzoeks- als onderwijsevaluaties (Chávez & Mitchell, 2020; Van der Lee & Ellemers, 2015; Moss-Racusin, 2018). Dit kan materiële gevolgen hebben voor doorstroomkansen.

3. Kennis

Wetenschappelijke studies wijzen op de exclusie van groepen en perspectieven in de inhoud van onderzoek. Onderzoek toont aan dat wanneer bij het opzetten en uitvoeren van onderzoek wordt voorbijgegaan aan de sekse- en genderverschillen kostbare fouten kunnen worden gemaakt. Zo zijn hart- en vaatziekten doodsoorzaak nummer één onder vrouwen in Europa, maar werd het fenomeen jarenlang alleen bij mannen onderzocht (Maas et al., 2011; Den Ruijter et al., 2015). Wanneer maatschappelijke groepen structureel beperkte toegang hebben tot de wetenschap beïnvloedt dit de kennisproductie. Reflectie op de manieren waarop de kennisproductie van het eigen vakgebied is beïnvloed door dergelijke uitsluitingsprocessen zou kernonderdeel moeten zijn van elke wetenschappelijke praktijk. Dit geldt ook voor de onderwijspraktijk; de genderdimensie moet beter worden geïntegreerd in het onderwijscurriculum (Verdonk et al., 2016; Wekker et al., 2016).

6. Overzicht van aandachtspunten, beschikbare informatie, *best practices* en voorbeelden

Elementen die de Europese Commissie verplicht heeft gesteld voor gendergelijkheidsplannen zijn in onderstaand overzicht gemarkeerd met een asterisk (*).
Aandachtsgebieden die de Europese Commissie heeft aanbevolen zijn gemarkeerd met een dubbele asterisk (**).

0. Organisatie

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Openbare verklaring en document * • Doelstellingen	• Erasmus University Rotterdam Gender Equality Plan • Gender Equality in Academia and Research (GEAR) Tool • Intersecting inequalities – Gender Equality Index (EIGE) • Leiden University - Main Objectives and Diversity and Inclusion Workplan 2020	• Buitendijk et al. (2019) • Ellemers, Sahin, Jansen & van der Toorn (2018)
• Specifiek toewijzen van middelen/budget en posities *		• Bonjour et al (2020)
• Divers (advies)team (verschillende afdelingen, functies en achtergronden)	• Erasmus University Rotterdam – Roles and responsibilities • Leiden University Diversity and Inclusion Expertise Office, faculty page Governance and Global Affairs	• Bonjour et al. (2020) • Lansu et al. (2020) • Vinkenburg (2017)

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Dataverzameling, monitoring en evaluatie *	• GenderTime Project • Gender Equality Actions in Research Institutions to TraNsform Gender Roles (GEARING-Roles) • Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren) • She Figures (European Commission) • Monitor (Cultureel) Talent naar de Top • Barometer Culturele Diversiteit (CBS)	• Ellemers, Sahin, Jansen & van der Toorn (2018)

1. Aantallen *(samenstelling van staf en studenten)*

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Gendergelijkheid in leidinggevende en besluitvormende rollen/genderquota **	• Erasmus University Rotterdam 25/25 policy • Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2020 (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren)	• Arday (2018) • Derks (2017) • Voorspoels (2018)
• Creëren van posities speciaal voor vrouwen/ voorkeursbeleid	• Irène Curie Fellowship Program (Eindhoven University of Technology) • Rosalind Franklin Fellowship (University of Groningen) • Voorkeursbeleid voor vrouwen bij arbeid – informatie voor werkgevers (College voor de Rechten van de Mens) • Aletta Jacobs chairs for female academics (University of Groningen) • Philip Eijlander Diversity Program (Tilburg University) • Delft Technology Fellowship (Delft University of Technology)	• Täuber (2019) • Van den Brink & Stobbe (2009)

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Volgen van loopbaanvoortgang ('lekkende pijplijn')	• Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries (GARCIA Working Papers)	• Liu et al. (2019)
• Creëren van rolmodellen (voor staf en studenten)	• Athena's Angels • First female Rector Magnificus and President of the Executive Board (Leiden University)	• Bakken (2005)
• Toebedelen van posities en taken (wie hebben tijdelijke posities, slechte arbeidsvoorwaarden, precaire contracten, onzichtbare taken)		• Babcock et al. (2017) • Guarino & Borden (2017) • Herschberg et al. (2019) • Heijstra, Steinþórsdóttir & Einarsdóttir (2017) • Murgia & Poggio (2018)
• Nominatie voor awards, prijzen, commissies en beurzen	• 'Just say 'no' to manels' (Nature Index)	• Van den Brink & Benschop (2014) • Bouvry et al. (2019)
• Representatie in externe en interne communicatie	• Annual Diversity Symposium (Leiden University)	• Horvath & Szczesny (2015)
• Mentor- en sponsorprogramma's	• Cross Mentoring Programma (Talent naar de Top) • Mentoring for Change (Universities Australia Executive Women) • Sponsorship: Creating Career Opportunities for Women in Higher Education (Universities Australia Executive Women) • Gender-sensitive Mentoring Programme in Academia: A Design Process (GARCIA Working Papers) • Boardroom coaching (Talent naar de Top) • LNVH Mentoring Program (Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren)	• Bohnet (2016) • Leenders et al. (2020) • O'Connor et al. (2020) • De Vries, & Van den Brink (2016)

2. Instituties *(structuur en cultuur)*

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Werving en selectie ** - Transparantie en verantwoording in procedures - Training en capaciteitsopbouw commissieleden - Genderneutrale vacatures - Genderneutrale aanbevelingen	• Toolkit for organizing workshops 'precarious positions' for early career researchers (GARCIA Working Papers) • Toolkit for organizing reflexive working groups for selection committee members (GARCIA Working Papers) • Hoogleraar-benoemingen in Nederland (m/v). Mythen, feiten en aanbevelingen (LNVH)	• Bohnet (2016) • Van den Brink et al. (2011) • Dutt et al. (2016) • Herschberg et al. (2019) • Nielsen (2016) • Bhopal (2016) • Picardi (2019)
• Erkennen en waarderen (DORA)/veranderen van de norm van 'de ideale wetenschapper/ diverse carrièrepaden	• Recognition and Rewards Programme • Declaration on Research Assessment (DORA)	• Van den Brink & Benschop (2012) • Banchefsky et al. (2016)
• Balans werk en privé, organisatorisch beleid (duaal loopbaanbeleid) **		• Bos et al (2019) • Herschberg et al. (2014) • Misra et al. (2012)
• Genderbudgettering	• Gender budgeting in academia – toolkit (GARCIA Working Papers)	• Jónasdóttir et al. (2016) • Bago d'Uva & Garcia-Gomez (2020)
• Gelijke verdeling van materiële middelen		• De Goede, Van Veelen & Derks (2016) • Van Veelen en Derks (2019)
• (Inclusief) leiderschaps-ontwikkeling/ aandacht voor gender in leiderschaps-programma's **	• Toolkit: Gender sensitive PhD supervision (Female Empowerment in Science and Technology Academia) • Course Academic Leadership, including a module on diversity and inclusion (Leiden University)	• Ashikali et al. (2020) • Bourke & Titus (2020)

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Voorkomen van individuele, competitieve cultuur ('*chilly climate*') en micro-agressies **	• Toolkit: Gender sensitive PhD supervision (Female Empowerment in Science and Technology Academia)	• Britton (2017) • Van Engen et al. (2019) • Vacarro (2012) • Beemyn & Brauer (2015) • Fine (2017) • Valentine & Wood (2018)
• Gender bias training**	• Capacity building, training, and support (GEARING Roles Project) • Implicit bias training (Leiden University)	• Moss-Racusin et al. (2012) • Dobbin & Kalev (2018)
• Ondersteunende netwerken, diversiteitsnetwerken, studentenverenigingen	• Landelijk Network Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) • Halkes Women Faculty Network (Radboud University Nijmegen) • DEWIS, women's network of scientists (TU Delft) • Vrouwennetwerk Twente • D&I networks and community (staff and students) – Sophia, LGBT+, LUDEN, Access and Support Network (Leiden University) • Local and national academic networks for women in science (overzicht)	• Fisher & Kinsey (2014) • Dutt et al. (2016)
• Controleren van de fysieke omgeving (toegankelijkheid, kunst, namen van gebouwen, foto's, genderneutrale toiletten)	• Accessibility assessment carried out by Ongehinderd (Leiden University) • Sculptures provide more diverse view of University's history (Leiden University)	• Arday & Mirza (2018) • Moriña (2017)
• Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie**	• Sociale veiligheid: maatregelen per universiteit (Vereniging van Universiteiten, VSNU) • Breeding ground and prevention of undesirable behaviour in academica (KNAW)	• Ahmed (2019) • Naezer et al. (2019) • FNV/VAWO (2019)

3. Kennis *(inhoud van onderwijs en onderzoek)*

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Integreren van diversiteitsdimensies in onderzoek (gender, etniciteit, nationaliteit, sociale klasse, functiebeperking) ** - Trainen van onderzoeksgroepen	• Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation (European Commission) • Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching (GARCIA Working Papers) • Network Intersectionality & Health Netherlands • Nederlandse Vereniging Gender & Gezondheid • Kennisprogramma Gender en Gezondheid (ZonMw) • Alliantie Gender en GGZ • Alliantie Gezondheidszorg op maat	• Stuij, Muntinga, Bakker, Bendien, & Verdonk (2020)
• Integreren diversiteitsdimensies in onderwijs (gender, etniciteit, nationaliteit, sociale klasse, functiebeperking) ** - Vakken over gender, intersectionaliteit en ongelijkheden - Onderdeel van Basis-kwalificatie Onderwijs (BKO) training	• Comenius Netwerk – tracé Inclusie • Leerlijn: interculturalisatie en diversiteit (Vrije Universiteit Amsterdam, Faculteit der Geneeskunde) - Minor Amsterdam Global Health • Multidisciplinary minor Gender & Diversity (VU Amsterdam) • Minor Gender and Diversity in Science, Society and Culture (University of Groningen) • Foundations of Global Health (Maastricht University) • Studiegids gender (Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis)	• Verdonk et al. 2016 • Wekker et al. 2016

Aandachtspunten	*Best practices*, voorbeelden en hulpmiddelen	Literatuur
• Curriculum check	• Voorbij diversiteit: een brede kijk op inclusief hoger onderwijs (startnotitie tracé Inclusie, Comenius Netwerk) • Toolbox Diversity in Education (Utrecht University) • Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching (GARCIA Working Papers) • PhD training: Intersectionality & I (Amsterdam Public Health, APH)	• Andrews (2019) • De Jong et al. (2017) • Moriña et al. (2015) • Vazquez (2015) • Verdonk & Janczukowicz (2018)

7. Literatuur

Ahmed, S. (2019). What's the Use? Amsterdam University Press.

Andrews, K. (2019). Blackness, Empire and migration: How Black Studies transforms the curriculum. Area, 52(4), 701–707. Bohnet, I. (2016). *What works*. Harvard university press.

Arday J. (2018). Understanding race and educational leadership in higher education: Exploring the Black and ethnic minority (BME) experience. Management in Education. 32(4), 192-200.

Arday, J. & Mirza, H. S. (Eds.) (2018). Dismantling Race in Higher Education: Racism, Whiteness and Decolonising the Academy. London: Palgrave Macmillan.

Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2020). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. Review of Public Personnel Administration, 0734371X19899722.

Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. American Economic Review 2017, 107(3), 714–747.

Bago d'Uva, T. & García-Gómez, P. (2020). At ESE females and non-Dutch are lagging behind in rank and earnings. Personal Economics.

Bakken, L. L. (2005). Who are physician–scientists' role models? Gender makes a difference. Academic Medicine, 80(5), 502-506.

Banchefsky, S., J. Westfall, B. Park, and C. M. Judd (2016). But you don't look like a scientist!:Women scientists with feminine appearance are deemed less likely to be scientists. SexRoles, 75(4), 95–109.

Bleijenbergh, I. L., van Engen, M. L., & Vinkenburg, C. J. (2013). Othering women: fluid images of the ideal academic. Equality, diversity and inclusion: An international journal.

Bhopal, K. (2016). Race, education and inequality. British Journal of Sociology of Education, 37(3), 488-497.

Bonjour, S. A., van den Brink, M. C. L., & Taartmans, G. N. (2020). Een diversity officer is niet genoeg: Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. Thema.

Bohnet, I. (2016). What works; gender equality by design. Harvard University Press, MA.

Bos, A. L., Sweet-Cushman, J., & Schneider, M. C. (2019). Family-friendly academic conferences: a missing link to fix the "leaky pipeline"?. Politics, Groups, and Identities, 7(3), 748-758.

Bourke, J. & Titus, A. (2020). The key to inclusive leadership. Harvard Business Review, March.

Bouvy, J. C., & Mujoomdar, M. (2019). All-Male Panels and Gender Diversity of Issue Panels and Plenary Sessions at ISPOR Europe. PharmacoEconomics-open, 3(3), 419-422.

Brink, van den M. (2017). De zevenkoppige draak van ongelijkheid: Heldinnen en hindernissen in de queeste naar inclusiviteit. Nijmegen: Radboud Universiteit.

Brink, van den M., & Stobbe, L. (2009). Doing gender in academic education: The paradox of visibility. Gender, Work & Organization, 16(4), 451-470.

Brink, van den M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?. Organization Studies, 31(11), 1459-1483.

Brink, M., van den & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. Organization, 19(4), 507-524.
Britton, D. M. (2017). Beyond the chilly climate: The salience of gender in women's academic careers. Gender & society, 31(1), 5-27.
Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019). Equality, diversity and inclusion at universities: The power of a systemic approach. LERU position paper.
Chávez, K., & Mitchell, K. M. (2020). Exploring bias in student evaluations: Gender, race, and ethnicity. PS: Political Science & Politics, 53(2), 270-274.
Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stan. L. Rev., 43, 1241.
Derks, B. (2017). Streefcijfers zijn nog maar een begin. Gedrag & Organisatie, 30(2).
Dobbin, F., & Kalev, A. (2018). Why doesn't diversity training work? The challenge for industry and academia. Anthropology Now, 10(2), 48-55.
Dutt, K., Pfaff, D. L., Bernstein, A. F., Dillard, J. S., & Block, C. J. (2016). Gender differences in recommendation letters for postdoctoral fellowships in geoscience. Nature Geoscience, 9(11), 805–808.
Ellemers, N. (2014). Women at work: How organizational features impact career development. *Policy insights from the behavioral and brain sciences*, 1(1), 46-54.
Ellemers, N., Sahin, O., Jansen, W. S., & van der Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: Het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag en Organisatie*, 31(4), 409-428.
Fisher, V., & Kinsey, S. (2014). Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club. Gender in Management: An International Journal, 29(1), 44–64.
de Goede, M., van Veelen, R., & Derks, B. (2016). Financiële beloning van mannen en vrouwen in de wetenschap: Onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. LNVH.
Guarino, C. M., & Borden, V. M. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family?. Research in higher education, 58(6), 672-694.
Heijstra, T. M. Steinþórsdóttir F. S. & Einarsdóttir, Þ. (2016). Academic career making and the double-edged role of academic housework. Gender and Education http://dx.doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825
Herschberg, C., Vinkenburg, C. J., Bleijenbergh, I. L., & Van Engen, M. L. (2014). Dare to care: Negotiating organizational norms on combining career and care in an engineering faculty. In D. Bilimoria & L. Lord (Eds.), Women in STEM careers: International perspectives on increasing workforce participation, advancement and leadership (pp. 204-234). Cheltenham, England: Edward Elgar.
Herschberg, C., Benschop, Y., & Van den Brink, M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. Scandinavian Journal of Management, 34(4), 303-310.
Horvath, L. K., & Szczesny, S. (2015). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(2), 316–328.
Jónasdóttir, F. S., Einarsdóttir, Þ., Heijstra, T. M., & Pétursdóttir, G. M. (2016). Money talks: Gender budgeting in the University of Iceland. Stjórnmál og Stjórnsýsla, 12(1), 171.
De Jong, S., Icaza-Garcia, R., Vázquez, R., & Withaeckx, S. (2017). Editorial: Decolonising the University. Tijdschrift voor Genderstudies, 20(3), 227–231.
Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. American sociological review, 71(4), 589-617.

Lansu, M., Bleijenbergh, I., & Benschop, Y. (2020). Just talking? Middle managers negotiating problem ownership in gender equality interventions. Scandinavian Journal of Management, 36(2), 101110.

Leenders, J., Bleijenbergh, I. L., & Van den Brink, M. C. (2020). Myriad potential for mentoring: Understanding the process of transformational change through a gender equality intervention. Gender, Work & Organization, 27(3), 379-394.

Leslie, L. M. (2019). Diversity initiative effectiveness: A typological theory of unintended consequences. Academy of Management Review, 44(3), 538-563.)

Liu, S. N. C., Brown, S. E., & Sabat, I. E. (2019). Patching the "leaky pipeline": Interventions for women of color faculty in STEM academia. Archives of Scientific Psychology, 7(1), 32.

Maas, A. H. E. M., & Appelman, Y. E. A. (2010). Gender differences in coronary heart disease. Netherlands Heart Journal, 18(12), 598–603.

Maranto, C. L., & Griffin, A. E. (2011). The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. Human relations, 64(2), 139-159.

Misra, J., Lundquist, J. H., & Templer, A. (2012). Gender, work time, and care responsibilities among faculty. Sociological Forum, 27, 300–323.

Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. Proceedings of the national academy of sciences, 109(41), 16474-16479.

Moriña, A., Cortés-Vega M. & Molina, V. M. (2015). Faculty training: an unavoidable requirement for approaching more inclusive university classrooms, Teaching in Higher Education, 20(8), 795-806.

Moriña, A. (2017). Inclusive education in higher education: challenges and opportunities, European Journal of Special Needs Education, 32(1), 3-17.

Murgia, A., & Poggio, B. (Eds.). (2018). Gender and precarious research careers: A comparative analysis. Routledge.

Naezer, M. M., van den Brink, M. C. L., & Benschop, Y. W. M. (2019). Harassment in Dutch academia: Exploring manifestations, facilitating factors, effects, and solutions. Utrecht: LNVH. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport__lsquo_Harassment_in_Dutch_academia__Exploring_manifestations__facilitating_factors_effects_and_solutions_rsquo_.pdf

Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. Science and Public Policy, 43(3), 386–399.

Perez, C. C. (2019). *Invisible women: Exposing data bias in a world designed for men*. Random House.

Picardi, I. (2019). The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment. Social Sciences, 8(5), 160.

Schiebinger, L., & Schraudner, M. (2011). Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering1. Interdisciplinary Science Reviews, 36(2), 154-167.

Sian, K. P. (2019). Navigating institutional racism in British universities. Springer International Publishing.

Stuij, MS., Muntinga, ME., Bakker, M., Bendien, EM., & Verdonk, P. (2020). Secundaire intersectionele analyse in kwalitatief gezondheidszorgonderzoek: Praktische handleiding. https://doi.org/10.5281/zenodo.3901443

Täuber, S. (2020). Undoing Gender in Academia: Personal Reflections on Equal Opportunity Schemes. Journal of Management Studies, 57(8), 1718-1724.

Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015). Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. Proceedings of the National Academy of Sciences, 112(40), 12349-12353.

Van Veelen & Derks (2019). Verborgen verschillen in werktaken, hulpbronnen en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen vrouwelijke en mannelijke wetenschappers in Nederland. Geraadpleegd via https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_-_verborgen_MV_verschillen_in_werktaken_hulpbronnen_en_onderhandelingen_in_de_wetenschap.pdf

Vázquez, R. (2015). Decolonial practices of learning. In J. Friedman, V. Haverkate, B. Oomen,E. Park, & M. Sklad (Eds.), Going glocal in higher education. The theory, teaching and measurement of global citizenship (pp. 92-100). Middelburg: UCR.

Verdonk, P., Muntinga, M., & Croiset, G. (2016). Gender en diversiteit in het geneeskundeonderwijs. Tijdschrift voor Genderstudies, 19(2), 225–239.

Verdonk, P., & Janczukowicz, J. (2018). diversity in Medical education. MedEdPublish, 7.

Vinkenburg, C. J. (2017). Engaging gatekeepers, optimizing decision making, and mitigating bias: Design specifications for systemic diversity interventions. The Journal of Applied Behavioral Science, 53(2), 212-234.

Voorspoels, J. (2018). Beyond controversy: gender-quota implementation in academic decision-making bodies. Dissertation: University of Antwerp.

de Vries, J. A., & Van den Brink, M. (2016). Transformative gender interventions: Linking theory and practice using the "bifocal approach". Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal.

Wekker, G., Slootman, M. W., Icaza, R. & Vazquez, R. (2016). Diversiteit is een werkwoord: Rapport commissie diversiteit Universiteit van Amsterdam. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M. P., Frye, M., Starkenburg, E., & Tai, V. (2019). A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. Frontiers in psychology, 10, 1297. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01297

Dit is een uitgave van:

Adviescommissie Divers en Inclusief
Hoger Onderwijs en Onderzoek (DIHOO)

De adviescommissie is te bereiken
via adviescommissie@dihoo.nl

DIHOO is een adviescommissie van het
ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Juni 2021

EUROPEAN UNION

June 2021

"I am determined to step up our efforts on gender equality and support more talented women in research and innovation. I am committed to ensuring that the gender dimension is fully integrated into research and innovation supported by Horizon Europe, and that it is fully acknowledged in the European Research Area."

Mariya Gabriel *Commissioner for Innovation, Research, Culture, Education and Youth*

GENDER EQUALITY

A STRENGTHENED COMMITMENT IN HORIZON EUROPE

What is the challenge?

Despite progress achieved on gender equality in research and innovation under the **Horizon 2020** research and innovation programme, we still need better implementation of EU gender equality objectives by research and innovation organisations across the EU, notably:

- More women participating in research and innovation programmes
- Better integration of the gender dimension in the content of research and innovation projects
- More participation of EU widening countries in actions dedicated to gender equality in research and innovation organisations
- Broadening gender equality policies in research and innovation to intersections with other potential grounds for discrimination such as ethnicity, disability and sexual orientation

The Commission is taking concrete steps to address these challenges through **Horizon Europe**, in line with the Communication **A New ERA for Research and Innovation** and the new **Gender Equality Strategy 2020-2025**.

How we will tackle it and for whom

- Horizon Europe sets **gender equality as a crosscutting principle** and aims to **eliminate gender inequality and intersecting socio-economic inequalities** throughout research and innovation systems, including by addressing unconscious bias and systemic structural barriers.

- Main novelties include the following:

A **new eligibility** criterion to get access to Horizon Europe funding: public bodies, research organisations and higher education establishments **will be required**, starting in 2022, **to have a gender equality plan (GEP) in place.** This will ensure sustainable institutional change.

The **integration of the gender dimension into research and innovation content** (i.e. sex and gender analysis) **becomes a requirement by default across the whole programme** (for more information see the '**Gendered Innovations**' policy report).

Particular attention will be paid to ensuring **gender balance** in evaluation panels and in other relevant advisory bodies, such as boards and expert groups. Gender balance among researchers involved in projects will be strongly encouraged and will be taken into account for equally ranked proposals.

Specific funding will be made available for actions supporting the development of **inclusive gender equality plans** in research and innovation organisations across Member States and associated countries under the "**Widening Participation and Strengthening the European Research Area**" part of the Programme. Specific **funding** will be allocated **for gender studies and intersectional research**, in particular in Pillar II Cluster 2 - Culture, Creativity and Inclusive Society.

Flagship measures and activities promoting gender equality under the **European Innovation Council** (EIC), including a target of 40% women-led companies invited to **pitch their projects**, a target of 50% women among members of advisory structures, a prize for women innovators and a dedicated initiative to support women-led start-ups.

How will it work together?

Provisions supporting gender equality through Horizon Europe are complementary to those from other Programmes, such as **ERASMUS+**, with strong synergies with the transformative agenda for higher education institutions and the **European Universities alliances**, as well as with the **Cohesion Policy Funds**, and the **Rights and Values Programme**.

Expected impacts and results

All provisions for gender equality in research and innovation under Horizon Europe will contribute directly to the **United Nations' Sustainable Development Goal (SDG) 5** on Gender Equality and Women's Empowerment, and to all SDGs, as gender equality is a necessary foundation across SDGs.

Overview

Gender equality, and the opening to inclusiveness issues, are priorities in Horizon Europe, in line with the new ERA framework, and the **Union of Equality** sought for by the European Commission.

GENDER EQUALITY PLANS

AN ELIGIBILITY CRITERION FOR HORIZON EUROPE

Under Horizon Europe, having a Gender Equality Plan (GEP) will be an eligibility criterion for certain categories of legal entities (i.e. public bodies, research organisations and higher education establishments) from EU Member States and Associated Countries. This requirement will apply to all calls for proposals with a deadline in 2022 onwards.

What is a GEP?

A GEP is a set of actions that aim to promote gender equality through institutional and cultural change in research and innovation (R&I) organisations.

What does the GEP eligibility criterion in Horizon Europe entail?

In co-design with a wide array of national and institutional research stakeholders and gender equality experts, and building on the experience gathered through FP7 and Horizon 2020 related projects, the European Commission has identified **a set of essential elements – or 'building blocks'–** for effective GEPs.

To meet the eligibility criterion, a GEP **must** fulfil **4 mandatory process-related requirements**:

PUBLICATION
a formal document published on the institution's website and signed by the top management.
1

DEDICATED RESOURCES
a commitment of resources and expertise in gender equality to implement the plan.
2

DATA COLLECTION & MONITORING
sex/gender-disaggregated data on personnel (and students, for the establishments concerned) and annual reporting based on indicators.
3

TRAINING
awareness-raising/training on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.
4

In terms of the content, it is **recommended** that a GEP addresses the following **5 thematic areas**, using concrete measures and targets:

1. **Work-life balance** and **organisational culture**.
2. Gender balance in **leadership** and **decision-making**.
3. Gender equality in **recruitment** and **career progression**.
4. Integration of the gender dimension into **research** and **teaching content**.
5. Measures against **gender-based violence**, including sexual harassment.

What are the key tips for developing a GEP?

- Ensure the GEP is **relevant** for your organisation, and **accounts for national laws and regulations, and funder requirements**. A GEP should be **tailored** to each organisation's mission, history, and context.
- Identify a **clear senior lead** with responsibility for developing and implementing the GEP.
- Consider undertaking an **internal audit of gender equality** as a first step, including a review of organisational data, existing policies and practices and feedback.
- Establish a **model of change** for the GEP by considering the relationship between the causes of gender inequalities, the aims, and the actions required to achieve them.
- **Engage the whole organisation** in its development and implementation. A GEP needs the support of leadership and the engagement of all staff, as well as the wider community, including students and other stakeholders.
- **Ongoing monitoring and review** are essential. A GEP should be part of an ongoing process that improves the way the organisation works.

What support and resources are available?

Extensive knowledge and resources on the development of GEPs in R&I organisations is already available, including the following projects and initiatives supported by the European Commission:

The GEAR tool provides step-by-step guidance and a variety of online resources and good practice examples.

GE Academy offers capacity-building trainings and webinars on gender equality in research, innovation and higher education.

ACT is supporting the development of Communities of Practice to advance knowledge, collaborative learning and institutional change through GEPs.

Over 200 research performing and research funding organisations have been supported to implement GEPs, through 30 collaborative projects, under FP7 and the Horizon 2020 Science with and for society (SwafS) work programme, and have produced a wealth of knowledge, good practices and innovative measures, resources and tools.

Examples of such projects now fully completed or nearing completion:

LIBRA: Unifying innovative efforts of European research centres in the life sciences to achieve gender equality

EQUAL-IST: Gender equality in information science and technology

GENERA: Gender Equality Plans of Research Institutions and Organisations in the physics research field

BALTIC GENDER: Baltic Consortium on Promoting Gender Equality in Marine Research Organisations

PLOTINA: promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training

TARGET: Gender Equality Innovating Institutions in the Mediterranean basin

SAGE: Systematic action for gender equality in higher education and research

GEECCO: Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment

More GEP projects are **ongoing** and links to all GEP-related projects funded under Horizon 2020 or under FP7, are accessible through **CORDIS**.

MORE INFORMATION

- **Gender equality in research and innovation**
- **Gender equality plans in Horizon Europe**
- **List of FAQs** on GEPs, also available on the **Funding & Tenders Portal**
- **Gendered Innovations: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation**

#GenderEquality **#UnionOfEquality** **#HorizonEU** **#EUResearchArea**

@EUScienceInnov

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021

© European Union, 2021
Reuse is authorised provided the source is acknowledged and the original meaning or message of the document are not distorted. The European Commission shall not be liable for any consequence stemming from the reuse. The reuse policy of the European Commission documents is implemented by Commission Decision 2011/833/EU of 12 December 2011 on the reuse of Commission documents (OJ L 330, 14.12.2011, p. 39).

All images © European Union, unless otherwise stated. Image sources: © ivector # 235536634 # 249868181 # 251163013 # 266009682, # 273480523 # 362422833 # 241215668 # 244690530 # 245719946 # 251163053 # 252508849, 2020. Source: Stock.Adobe.com. Icons © Flaticon – all rights reserved.

Publications Office of the European Union

Print	ISBN 978-92-76-37907-2	doi:10.2777/6773	KI-02-21-647-EN-C
PDF	ISBN 978-92-76-37875-4	doi:10.2777/97891	KI-02-21-647-EN-N

May 2021

GENDER EQUALITY PLANS (GEPs)

Frequently Asked Questions

1. Which organisations are concerned by the GEP eligibility criterion, and from which countries?

Three categories of legal entities used in EU programmes are concerned by this requirement:

- public bodies (including e.g. ministries, research funding organisations, municipalities, as well as public-for-profit organisations such as certain museums)
- research organisations (both public and private)
- higher education establishments (both public and private).

Other categories of legal entities, such as private-for-profit organisations, including small and medium-sized enterprises (SMEs), or non-governmental organisations (NGOs) and civil society organisations (CSOs), are not concerned. This requirement concerns legal entities applying as beneficiaries as well as affiliated entities.
Regarding countries, the requirement concerns organisations from EU Member States and Associated Countries. Non-associated third countries are not concerned.

2. When will this GEP eligibility criterion be enforced in Horizon Europe?

A transition/grace period will take place during the first year of Horizon Europe: this eligibility criterion does not concern calls for proposals with deadlines in 2021 and will only be enforced as of calls with deadlines in 2022.
Furthermore, for calls with deadlines in 2022 and beyond, once a project proposal is selected for funding following evaluations, consortium partners concerned by the eligibility criterion will have until Grant Agreement signature to confirm they have a GEP in place.

3. What are the modalities for a legal entity to declare it has a GEP?

A self-declaration will be requested at proposal stage. It will take the form of an online questionnaire listing the four mandatory process-related GEP requirements (building blocks) as well as the five recommended thematic areas. The questionnaire should be filled by the legal entity's authorised representative (LEAR), only once, in principle, for the duration of the Framework Programme, unless the status of the legal entity changes.

Legal entities are not asked to submit/upload their GEP, only to fill in the questionnaire. Proposal submission templates (application forms) display the GEP questionnaire for information.
For 2021 calls for proposals, although the GEP eligibility criterion is not yet enforced, applicants are still invited to fill in the questionnaire for information and monitoring purposes. In the future, we will include in our participants database whether the organisation has a GEP, so participants do not have to answer the same question in each proposal they submit.

4. How have the mandatory requirements for the GEP been defined by the European Commission?

The GEP requirements – or building blocks – have been defined building on the experience and knowledge gathered through a large amount of related EU-funded projects and initiatives, and in co-design with a wide array of R&I national and institutional stakeholders and gender equality experts, and are thus the result of a shared consensus on key needed components.

5. What if the mandatory requirements are fulfilled in another type of official document, or through several, separate, official documents?

If the four mandatory requirements for the GEP are met through another strategic document, such as a development plan or an inclusion or diversity strategy, it can indeed be considered as an equivalent. If all four mandatory requirements for the GEP are effectively covered through different institutional documents endorsed by top management, it can also be considered as being equivalent. In the latter case, we would then recommend that this information be gathered in a specific summary document which would be accessible on the organisation's public website.

6. One of the mandatory requirements is that the GEP be a public document. What about internal-only information, such as budget distribution?

The Commission does not require that the full GEP or equivalent plan/strategy – including e.g. budgets – becomes publicly available on the organisation's website.

However, what would need to become accessible on the organisation's public/external website, is, at least, a document signed by the top management certifying the existence of a GEP (or related official plan/strategy) which covers the three other mandatory requirements (commitment of dedicated resources and gender expertise to implement the GEP; sex/gender disaggregated data collection and monitoring on personnel and annual reporting based on indicators; awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers). This public document should of course comply with the General Data Protection Regulation.

7. If my organisation received the European Commission's HRS4R "HR Excellence in Research" Label, or a national/regional-level certification related to gender equality, can it be considered as the equivalent of a GEP?

It will be the case only if your organisation's HRS4R Label related action plan, or the action plan associated to the national/regional level certification, fulfils the four process-related mandatory requirements.

8. What happens if one consortium partner does not have a GEP at Grant Agreement signature, or if during compliance checks carried out by the Commission it is found out that a Beneficiary does not have a GEP fulfilling the mandatory requirements?

A partner having declared they do not have a GEP cannot participate in a Horizon Europe project. The European Commission will carry out random compliance checks during the course of Horizon Europe. Standard procedures for non-compliance of beneficiaries to Horizon Europe eligibility criteria will then be implemented. In this case, the participation of that beneficiary will be terminated following the standard termination procedures which consists of sending a pre-information letter allowing beneficiaries to send observations prior to the final decision. Costs are eligible up to the termination date. Beneficiary terminations affect one specific beneficiary, not the entire consortium. However, if the beneficiary has a key role in the grant agreement, a beneficiary termination could trigger that the entire project may have to be terminated.

9. Does the GEP need to be in English?

No, the GEP can be in the national language(s) used in the organisation.

10. Are certain types of projects, or certain parts of Horizon Europe, exempted from the GEP requirement?

No, the GEP is not linked to a specific type of funding instrument or Programme part, but concerns individual organisations applying to any part of Horizon Europe if they belong to the three categories of legal entities specified in Question 1. It is a requirement to be eligible to any funding under Horizon Europe, and includes hosting institutions for ERC and MSCA grants.

11. Where can we find examples of GEPs?

The GEAR Tool provides a step-by-step guide on how to design and implement a GEP, and further examples can be found on the websites of EU-funded projects dedicated to the implementation of gender equality plans in R&I organisations, including:

- GEP implementing projects, such as those listed here
- Communities of practice on GEPs: ACT
- Training on GEPs and gender equality issues in R&I: GE Academy
- Evaluation framework and designing tools for gender equality measures in R&I: EFFORTI

Additional guidance will also be provided by the European Commission.

Should you have additional questions, you can send them to:
RTD-HORIZON-EU-GENDER-EQUALITY-PLAN@ec.europa.eu
More info: Gender equality in research and innovation
Follow us: @EUScienceInnov #GenderEquality #UnionOfEquality #HorizonEU

© European Union, 2021
Reuse of this document is allowed, provided appropriate credit is given and any changes are indicated (Creative Commons Attribution 4.0 International license). For any use or reproduction of elements that are not owned by the EU, permission may need to be sought directly from the respective right holders.
All images © European Union, unless otherwise stated. Image sources: © ivector #235536634, #249868181, #251163013, #266009682, #273480523, #362422833, #241215668, #244690530, #245719946, #251163053, #252808849, © Oksana #224383683, #359818614, © Eucalyp, 2020. Source: Stock.Adobe.com.

Icons © Flaticon – all rights reserved.

BIJLAGE 4:
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (17 augustus 2021). Antwoord op schriftelijke vragen van het lid Van der Woude (VVD) over diversiteit in onderzoek.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
28863181

Uw brief
15 juli 2021

Uw referentie
2021Z13768

Bijlagen

Datum	17 augustus 2021
Betreft	Antwoord op schriftelijke vragen van het lid Van der Woude (VVD) over diversiteit in onderzoek

Hierbij stuur ik u de antwoorden op de vragen van het lid Van der Woude (VVD) over het bericht 'Onderwijsminister dwingt universiteiten tot monsterplan diversiteit, anders geen subsidie'.

De vragen werden ingezonden op 15 juli 2021 met kenmerk 2021Z13768.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Ingrid van Engelshoven

De antwoorden op de schriftelijke vragen van het lid Van der Woude (VVD) over het bericht 'Onderwijsminister dwingt universiteiten tot monsterplan diversiteit, anders geen subsidie' met kenmerk 2021Z13768 (ingezonden d.d. 15 juli 2021).

Onze referentie
28863181

1. Bent u bekend met het bericht 'Onderwijsminister dwingt universiteiten tot monsterplan diversiteit, anders geen subsidie'?[1]

   Ja.

2. Klopt het dat binnen het Europese innovatie- en onderzoeksprogramma Horizon Europe per 2022 geldt dat deelnemers, zoals onderzoeksorganisaties en hoger onderwijsinstellingen, moeten beschikken over een 'Gender Equality Plan (GEP)' als verplicht criterium bij een onderzoeksaanvraag?

   Ja. Een instelling dient een gendergelijkheidsplan te hebben bij het aanvragen van onderzoeksfinanciering, maar de Europese Commissie geeft in voorlichting over de eisen aan dat het gendergelijkheidsplan niet inhoudelijk wordt beoordeeld.[2] Zie ook het antwoord op vraag 8.

3. Klopt het dat een GEP moet voldoen aan vier voorwaarden, namelijk dat het een 'publiek document' is, er 'budget' is voor uitvoering van het plan, dat er 'data' verzameld dient te worden over de medewerkers en hierop beleid moet worden gemaakt en dat er 'trainingen' worden gegeven?[3]

   Ja, dit zijn de vier door de Europese Commissie verplicht gestelde elementen.

4. Waarom heeft u ervoor gekozen hier bovenop een handreiking te vragen aan de adviescommissie van het 'Actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek' waaruit extra maatregelen voortvloeien bovenop de eisen die door de Europese Commissie worden gesteld aan een GEP?

   In het nationale actieplan voor diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek (hierna: actieplan) heb ik u geïnformeerd dat we al onze talenten en hun perspectieven moeten benutten om ons onderzoek en onderwijs aan de wereldtop te houden. Omdat de Europese Commissie voornemens was een gendergelijkheidsplan verplicht te stellen en we als Nederland succesvol willen blijven meedoen in het Europese onderzoek, heb ik de nationale adviescommissie gevraagd om een handreiking te schrijven om de instellingen ondersteuning te bieden bij het schrijven van een gendergelijkheidsplan. Met deze handreiking kunnen instellingen een gendergelijkheidsplan opstellen dat bij hun context, ambitie en ontwikkelingen aansluit. De handreiking bevat geen extra verplichte maatregelen of eisen buiten de vier elementen (publiek document, budget, data en training) gesteld door de Europese Commissie. Op alle overige punten biedt de handreiking slechts inspiratie door het vermelden van goede voorbeelden.

[1] De Telegraaf, 13 juli 2021. Onderwijsminister dwingt universiteiten tot monsterplan diversiteit, anders geen subsidie | Binnenland | Telegraaf.nl
[2] "A self-declaration will be requested at proposal stage. Legal entities are not asked to submit/upload their GEP, only to fill in the questionnaire. The European Commission will carry out random compliance checks during the course of Horizon Europe. Standard procedures for non-compliance of beneficiaries to Horizon Europe eligibility criteria will then be implemented." Bron: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf

[3] Gender equality in research and innovation | Europese Commissie (europa.eu)

5. Kunt u aangeven wat de 'minimale' eisen zijn van de Europese Commissie waaraan een GEP dient te voldoen en welke maatregelen uit de handreiking van de adviescommissie verder gaan dan deze 'minimale' eisen?

   Er zijn drie categorieën te onderscheiden: verplichte elementen, aanbevelingen van de Europese Commissie en suggesties van de nationale adviescommissie. Ten eerste zijn er zoals u zelf aangeeft in vraag 3, vier minimale eisen van de Europese Commissie (publiek document, budget, data en training). Deze eisen zijn in de 'Handreiking voor het opstellen van een gendergelijkheidsplan'[4] op pagina vier beschreven. Verderop in de handreiking zijn de zaken die betrekking hebben op een van deze verplichte elementen met een asterisk (*) aangegeven. Alles buiten deze minimum eisen is niet verplicht. Ten tweede doet de Europese Commissie enkele aanbevelingen aan instellingen, zoals het besteden van aandacht aan sociale veiligheid. Deze aanbevelingen zijn in de handreiking van de nationale adviescommissie aangegeven met een dubbele asterisk (**). Tot slot zijn alle elementen zonder asterisk suggesties van de nationale adviescommissie op basis van wetenschappelijke literatuur en goede voorbeelden uit het veld. Ook deze zijn niet verplicht.

6. Waarom kiest de handreiking voor een zogenaamde 'intersectionele aanpak', terwijl de Europese handreiking spreekt over het promoten van meer vrouwen in onderzoeks- en innovatieprogramma's?[5] Is de 'intersectionele aanpak' een vereiste vanuit de Europese Commissie of enkel de invulling vanuit de adviescommissie?

   Zoals ik in het antwoord op vraag 5 heb aangegeven zijn er drie categorieën te onderscheiden: verplichte elementen, aanbevelingen van de Europese Commissie en suggesties van de nationale adviescommissie. De suggesties van de adviescommissie sluiten aan bij het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie. Het actieplan gaat uit van een brede definitie van diversiteit, die daarom vraagt om een intersectionele aanpak. Zoals in de handreiking staat vermeld gaat intersectionaliteit uit van het gegeven dat gender, culturele achtergrond, sociale klasse, seksuele oriëntatie en functiebeperking nauw met elkaar zijn verweven en dat dus ook binnen de categorie 'gender' sprake is van diversiteit. Gender is altijd gekoppeld aan deze andere sociale categorieën.[6] Dit maakt een intersectionele aanpak volgens de adviescommissie noodzakelijk voor het opstellen van een goed gendergelijkheidsplan. Dit is echter geen vereiste van de Europese Commissie.

7. Klopt het dat de handreiking van de adviescommissie enkel een suggestie is voor instellingen om op basis daarvan een GEP te maken? Op welke manier wordt dit voor instellingen duidelijk gemaakt?

   Ja, de handreiking is bedoeld om instellingen op weg te helpen bij het opstellen van een gendergelijkheidsplan. De handreiking biedt instellingen concrete handvatten door te verwijzen naar literatuur en goede voorbeelden uit het veld. Dit staat ook in de handreiking vermeld en het is ook op die manier door het ministerie gecommuniceerd aan de instellingen en aan uw

[4] Kamerstukken 29 338, nr. 250
[5] Publications Office of the EU, 1 juni 2021. https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/51704c8d-ca5f-11eb-84ce-01aa75ed71a1

[6] kamerbrief

Kamer.[7] Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 4 is de handreiking bedoeld om te zorgen dat alle instellingen zonder problemen onderzoeksgeld kunnen blijven aanvragen in de EU.

8. Worden instellingen, naast de handreiking van de adviescommissie, ook geïnformeerd over wat de 'minimale' eisen zijn die de Europese Commissie aan een GEP stelt? Zo ja, op welke manier?

   Ja. Het ministerie van OCW heeft na de definitieve vaststelling van de eisen in Horizon Europe in mei 2021 een informatiesessie georganiseerd voor betrokkenen van universiteiten, hogescholen en andere publieke kennisinstellingen. Daar is door het ministerie een presentatie gegeven over de eisen die de Europese Commissie aan gendergelijkheidsplan stelt. De Europese Commissie heeft een uitgebreide website met informatie en bied ook ondersteuning.[8] Verder zijn de nationale contactpersonen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland voor de verschillende programma's onder Horizon Europe op de hoogte, zodat zij aanvragers kunnen ondersteunen met de juiste informatie.

9. Deelt u de mening dat het goed is om talentvolle vrouwen, net als talentvolle mannen, aan te moedigen om actief te worden binnen de Europese innovatie- en onderzoeksprogramma's, maar dat bij het toewijzen van onderzoeksbudgetten de kwaliteit van het onderzoek voorop dient te staan en niet de mate waarop een Gender Equality Plan spreekt over bijvoorbeeld 'intersectionaliteit'? Zo nee, waarom niet?

   Ik deel de mening dat kwaliteit voorop moet staan bij het toewijzen van onderzoeksbudgetten. Het kabinet heeft zich er in de onderhandelingen over Horizon Europe hard voor gemaakt dat excellentie en impact leidende criteria zijn bij het beoordelen van onderzoeksvoorstellen. Deze uitgangspunten worden niet aangetast door de nieuwe eisen van de Europese Commissie. Het gendergelijkheidsplan is een zogenoemd '*eligibility criterium*' en dient aanwezig te zijn op het moment van aanvragen. De Europese Commissie geeft in voorlichting over deze eisen aan dat het gendergelijkheidsplan niet inhoudelijk wordt beoordeeld.[9] Ze geven aan dat ze instellingen vragen om een zelfverklaring of een gendergelijkheidsplan aanwezig is, en ze voeren gedurende Horizon Europe willekeurige steekproeven uit om te zien of aan de eisen voldaan wordt. Het toewijzen van onderzoeksbudgetten staat dus los van de inhoud van een gendergelijkheidsplan, excellentie en impact blijven leidend bij de beoordeling van een onderzoeksvoorstel. Verder onderschrijf ik dat het goed is om talentvolle vrouwen aan te moedigen om actief te worden binnen de Europese innovatie- en onderzoeksprogramma's.

10. Kunt u iedere vraag afzonderlijk beantwoorden?

    Ja.

[7] kamerbrief
[8] Zie ook: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe
[9] "A self-declaration will be requested at proposal stage. Legal entities are not asked to submit/upload their GEP, only to fill in the questionnaire. The European Commission will carry out random compliance checks during the course of Horizon Europe. Standard procedures for non-compliance of beneficiaries to Horizon Europe eligibility criteria will then be implemented." Bron: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf

Onze referentie
28863181